

Title	労務者退職手當制の改革
Author(s)	大塚, 一朗
Citation	經濟論叢 (1934), 38(4): 903-915
Issue Date	1934-04-01
URL	<a href="http://dx.doi.org/10.14989/130432">http://dx.doi.org/10.14989/130432</a>
Right	
Type	Departmental Bulletin Paper
Textversion	publisher

# 京都市大學經濟學會 經濟叢論

第四號

第三十八卷

昭和四年四月一日發行

## 論叢

取引所取引税に就きて……………

法學博士 神戸正雄

ヘエムの利子生産力説……………

文學博士 高田保馬

農産物のプーリングに就いて……………

經濟學博士 八木芳之助

## 時論

輸入割當制(Quota system)に就いて……………

經濟學博士 谷口吉彦

## 研究

租税經濟の發展限度……………

經濟學士 大畑文七

レスキエウルの長期的景氣變動論……………

經濟學士 松岡孝兒

百貨店の植民地進出……………

經濟學士 堀新一

## 說苑

労働者退職手当制の改革……………

經濟學士 大塚一朗

ビリモヴェイツチの貨幣價值論……………

經濟學士 青山秀夫

## 附錄

新着外國經濟雜誌主要論題

## 説苑

### 勞務者退職手當制の改革

大塚 一朗

#### 一、緒言

相當程度の規模の私企業では退職従業員の爲の年金基金を設定することが普通になつてゐる丁抹で、昨年十一月に此の種の年金基金管理に關する一法案が立法府に提出されて、各政黨が舉つてこれに賛意を表した由である<sup>1)</sup>。

此の法案の要點は、從來私企業の設定する退職年金基金が何等特別の法的統制を受けずして、隨意にそれが夫々の當該私企業の營業資金に用ゐられる慣習になつてゐたのを改めて、總べてこれを保險營業監督官廳たる保險審議院の監督に服せしめんとするものである。

勞務者退職手當制の改革

る。即ち右法案の内容は私企業の自由設定に成る従業員退職年金基金の管理に關する輕度の改正を意味するものに過ぎない。而して、其の精神は從來右の基金が當該企業の營業上に自由に使用し得る様になつてゐた爲、企業没落等の場合にはこれと共に其の従業員の將來の生活保障の美名を有する折角の施設も決局空文に歸する虞れがあつたのを匡さんとするものである。

今日我國にては、工場法施行令にて工場勞務者解雇の場合に十四日前の豫告に代る所の十四日分の賃銀を豫告手當として支給すること並に業務上の死亡、疾病、負傷に關する生活扶助を定めてゐるが併し、私企業の勞務者が老衰、癱疾、失業等の原因にて比較的長期間或は永續的に自己及び係累の生活の爲の勞務所得を失ふ場合の補給に關しては、その極端な場合について救護法上の施設ある外何等特別の法的施設が存してゐない。ただ、近年我國の私的工業企業にてはかなり廣く、解雇、退職の場合に扶助、慰勞の意味を以て勞務者に對し何程かの恩惠的給與を施す私的慣習が行はれ

1) Industrial and Labour Information. 25 December 1933, p. 394.

てゐる。而して又右の給與の基金として、通常退職手當基金或は職工扶助基金等の名稱にて、各年度の利益金から若干額を控除し、これを當該企業内に留保して貸借對照表の負債面に積立ておくのも少くない。

恰も前述の如く丁抹にて私的退職年金基金の國家管理が問題となつてゐる際、我國でも亦近頃、右の私企業勞務者退職手當制に關して丁抹の場合に類似せる意味もあり、而もこれより一層急進的の性質を有する一改革案が提唱された。

それは『勤勞恩賞法』原案要綱<sup>2)</sup>と題せる小冊子と成つて、其の提唱者から汎く關係各方面に配付されたものである。此の要綱は今日我國の所謂私的退職手當制度に就いて改革の要求が起つてゐる際に、かなり興味ある點を含んでゐるので、その中の一二の要點を取り上げて現行退職手當制度との對照からこれに關する若干の所見を述べて見やうと思ふ。

## 二、勤勞恩賞制度案に於ける要點

提唱されてゐる勤勞恩賞制度案に於いて現行退職手當制度との對照から特に興味ありとせらるべき要點として、私は次の三つのものを舉げる。

(1) 現行退職手當基金が各私企業の恣意的管理の下に置かれてゐるのを改めて、これを特別の官廳的管理機關たとへば内閣直轄の勤勞恩賞局ともいふべき機關の管理に屬せしめることとし、現存の各私企業に設定されてゐる退職手當基金をこれに移管せしめんとする點。

(2) 現行退職手當制度が各箇私企業毎に區々になつており、更には又企業管理者の恣意的決定に放置されてゐる場合もあるのを改めて、各產業別毎に全國的一律に定められた基準によつて退職手當の支給を行はんとする點。

(3) 現行退職手當基金が夫々の當該企業の營業資金として隨意に使用されてゐるのを改めて、勤勞恩賞金管理官廳の手許に屬せしめられてゐる退職手當基金の餘裕額は、當該官廳の判斷にて國民經濟の全般的利益と

2) 鶴野、和田兩氏主宰、日本産業協働團、『勤勞恩賞法』原案要綱。

思惟される方面に向つて運用せられ得るようにせんとする點。

此の最後の點は基金積立制度に據つてゐた戰前の獨逸癱疾保險に於いて、其の管理機關たる各州保險事務局が基金の運用に關して大なる自由を有してゐて、莫大なる基金はひとり國債引受のみに用ゐられるのを免れ主として農業金融、地方土木事業、療養所、施療院等の事業に投ぜられて社會福祉の増進に資する所が大であつたのに似てゐて、我國の現状から見ると興味甚だ大である。殊に提唱者が此の基金の一部を農山漁村の爲に利用せしめんことを希望してゐるのは、多く都會經濟より集積される資金を地方農山漁村の經濟更生の爲に公益主義によりて利用し得られるようにすることの意味してゐる譯けであるから、國民經濟の地方的調整の見地からも重要な意義をこれに認めることが出来る。

しかし、今私は此の勤勞恩賞案の含む前記三重點中、最初の二點を取つて、而も主としてこれを工業勞働者

に對する現行の私企業勞務者退職手當制度との對照から其の意義の一端を論じて見たい。

### 三、勞務者退職手當基金の國家管理

我國退職手當制度が工業勞働者の生活保護として其の意義を認められてゐる主要の點は、それが勞働者の失業、癱疾、老衰等の原因によつて比較的長期間乃至は永續的に勞働所得が失はれるに至る場合に其の缺陷を多少とも救済する作用をなす所にある。多くの文明國に見る如くこれらの場合に對する公的施設として強制保險制或は公共的年金制の設けあるなき我が國で、今日の處此の私的退職手當制が有してゐる社會的意義はかなり大なるものがあるといはねばならぬ。而して、此の制度は現今我國の工業的企業にて大戰後には、かなり廣く行はれて來てゐる<sup>4)</sup>ので、相當程度以上の規模を有する企業の多くは其の爲めの特別基金を設定することになつてゐる。しかし、この基金の設定は勿論全く企業の任意に屬する私的行爲で、資源は殆んど大抵

3) 協調會譯、勞働法下卷628頁—629頁。

4) 森田良雄、失業補償論、191頁。

の場合に期末決算利益の企業内留保處分に仰いでゐる。退職手當基金の形成がかかる根柢を有するものである所から、其の設定及び管理には必然的に次の如き性質が附隨してゐる。

(イ) 相當程度以下の規模の企業殊に箇人企業にては通常此の基金の設定が無い。

(ロ) 基金の資源は多く決算利益金の留保であるからこれが設定ある場合にも、年度によつて甚だ不規則に行はれ且つそれが特別の生産失費として企業經濟の負擔となる傾が少い。

(ハ) 基金の運用は多く全く企業管理人の專斷に委ねられてゐるのだから、大抵の場合にはこれが普通の營業資金として使用せられ、一種の自力金融の性質を具備してゐる。即ち、それは貸借對照表上の名目として特別基金の性質を有してゐるが、實質上には其の管理について何等特別の法的拘束を受けること無く純然たる普通資金として企業と其の運命を共にする。

今、勤勞恩賞案はかかる性質の手當基金に代はる給

付基金を國家機關の手許に於いて形成せしめ、これが資源を勞務者各箇の賃銀毎月所得より取り去る一定割合の納付とならびに従業勞務者一人毎にこれと同額なる企業納付金とを法規によつて強制徴收するによつて形成せんとするのである。其の上、從來既に設定されてある退職年當基金を右の國家機關の一般的勞務者退職手當基金に移管、併合せしめんとしてゐる。

この案は私企業勞務者退職手當制を國營制度に改め、且つ法規を以て其の資源を勞資兩面より強制せんとする點に於いて最初に述べた丁抹の私企業従業員退職年金基金の國家監督制よりも遙に急進的であり、近く米國に於いてスウォープの提唱したる勞務者の爲の癱疾、死亡、失業保險、老衰年金制が、國家管督の下に立つ所の同業組合經營の機關に向つて勞資兩方より準備基金を、強制的に貢納せしめんとするのに似てゐるが、尙ほこれよりも次の點にて一層急進的である。即ち一つには基金の管理が直接國家機關に所屬せしめられること、二つには從來既に設定されてある基金を國

家機關の手に徴發せんとすることである。此の中で後者の點は姑くおき、前者の如く退職手當基金としての恩賞資源を勞資兩方から強制的に國家機關の手に取り立てる納付金にて積立てんとするのは、現に諸國に行はれてゐる諸種の社會保險の多くが雇主及び從業勞務者から強制貢納を取り立てゝゐるのに似てゐる。

勤勞恩賞制に於ける右の如き性質はそれが現行普通の退職手當制の改革として勞資雙方の夫々に對し如何なる利害關係を有するものであるか。第一に、從來各箇の私企業の純然たる任意に屬してゐた基金の設定が強制的且つ一率の企業負擔として取り立てられることになれば、そこに起る現制退職手當基金の變質として重要な意義を有する(イ)退職手當基金の積立て従つて退職手當が利潤配分の性質を失つて生産費要素の性質を有するに至ること、(ロ)退職手當基金が勞務者の強制金を惹起する、(ハ)退職手當基金が一部利潤の企業内留保として自力金融 (Selbstfinanzierung) の一手段たりし性質を失ふに至ることの三點が注意される。

#### 勞務者退職手當制の改革

(1) 退職手當の生産費化は社會福祉の維持と生産要因としての勞働力の國民經濟的意義との兩面から見て寔に至當の義にして、このこと米國にて老衰年金の生産費要素化を唱へる說と共に疑ふべからざる社會的、經濟的正理を含む。然れども、從來の實狀からいへば退職手當基金の設定は、多くは優秀な収益力を有し比較的大規模なる企業に於ける利潤の配分處置として行はれてゐて、一般的には中小の企業に於いて基金設備全くなく、或は又極めて輕微なる資本負擔となつてゐたものである。故に、かやうに一率にそれが生産費化する場合にも、大資本企業にとりてはそれは既に從來とても實質的には同じく資本負擔となつてゐたものであるから、通常はここに絶對的負擔増加が起るといへない。然るに中小の企業はここに新たな經常的生產費負擔を課せられることになる。それ故、從來の退職手當制は寧ろ大企業に對して中小企業の地位を援ける一つの事情であつたものを、勤勞恩賞制は其の關係を轉じて、場合によりては大企業の退職手當制の負擔を從來

6) Schulz, Die Deutsche Sozialversicherung, 3. Auflage, S. 56.

7) Yoder, Labor Economics and Labor Problems, p. 303.

よりも一層輕易にし、然らずとしても中小企業の從來の特殊的利點を失はしめて其の競争力を減殺することにより、以て間接には大企業の利益に資する結果となると見られる。けれども、他面から見れば又從來基金の準備なくして、而も不規則に手當金の支出を餘儀なからしめられてゐた中小企業は、此の如き生産費化によりて退職手當の支出に關する限り著しく財務を合理化して企業の安定を進めることが出来る利益を有す。

(ロ) 此の改革が勞働者に對する關係を概括的に見れば、主として其の利益に歸するといへる。即ち、從來退職手當基金制を設け來れる企業に従事してゐるものからいへば、それが單なる資本側の恩惠的施設と成されてゐたのに今は、これに對して正當な權利を得るに至るのだから、勞働者の資本に對する人格的地位の向上を意味することになるし、未だ其の施設無かりし場合のものについては、老衰、失業、癱疾等の緊急事態に基く經濟的困難の緩和に資する補給の確保を實現することが出来る譯けである。ただ其の經常的所得中の

一部を強制によつて基金形成の爲に納付することは一見負擔の増加と見えるが、從來とても各企業で一般に半ば強制的の従業員勞務者貯金制度が行はれてゐたのだから、別段の新負擔とならぬであらう。

(ハ) 勤勞恩賞基金の國家管理、從つて、從來の退職手當基金の自力金融手段性の喪失が勞資雙方に與へる影響は何であらうか。先づ資本の側から見やう。普通の退職基金形成の資源は期末決算利益金の一部を特に其の名目にて控除して企業内に留保しておき、これを一般營業資金として使用してゐる場合が多いのだから、それが企業殊に株式會社企業の場合に元本資本の収益力の強化に資し、且つ企業管理者の地位から見てもこれにより便益を受くことが少くない。故に所謂退職手當基金は其の第一義的目的としての勞務者生活の保障の爲といふよりも寧ろ直接には資本の利益の爲に形成せられる場合が多い實狀で、往々にして脱税目的にて、決算利益の處分中にこれを計上するものと疑ふべき場合さへも見られる。



ともかく、一般に自力金融は企業の安固と其の収益力の増進との爲に有利な影響を與へるものであるから、今それが國家管理に移されればそれだけ從來の自力金融力を減殺せられる企業の立場がこれによりて相當大なる不利益の影響を受けるものであることは明かである。

けれども次にこれを勞働者の立場の側から見れば退職手当制改革の要求は此の點に主要な根據の一を有してゐる。即ち、最初に述べた丁株國私企業退職基金制改革法案が其の理由として、折角私企業内に設定されてある退職年金基金もそれが私企業内に隨意に投資されてある爲に喪失の危険あるのを擧げてゐる。即ち自力金融の手段化してゐる退職基金は企業と其の運命を共にする結果企業の衰頹、没落、或は時として又合併、形態變更等の場合の縮少、消滅の危険に曝らされてゐる。かくては、勞働者が此の基金の爲に欺かれる結果を招き得べく、其の爲、積極的には報はれざる忠勤を抽で消極的には退職手当を頼むが故に所得喪失の場合に

備へる貯蓄を怠る事情を生じて二重の不利益を蒙る。

従業勞務者に對してかやうな不利益を孕む所の現行普通の退職手当制が改革されて國家管理による勤勞恩賞基金の設定となれば、それが勞働者の側から見て老衰、廢疾、失業の場合の生活保障として一段と進んだ効力を發揮し得るやうになるものだといへる。

次に、現存する私企業退職手当基金を國家機關に徵發して、これを一般的退職手当基金に併合することについて一言しやう。現存する各箇企業の退職手当基金は既に名目上は夫々特別に其の目的の爲の基金と成つてゐるものだから、今國家機關の手による退職手当基金が出来るようになれば、當然これに合併せしめらるべきものの如く考へられる一面が無いのではない。しかし實質上は前にも述べたようにそれが各箇の企業に於ける營業資金と化しており、又然らざる場合にも特に自己の企業に従事する勞務者の爲に設定されたものとして、何等かの程度にこれにより各箇企業は其の勞務者の勞働貢獻によつて特別に報はれてゐる所がある

べきだから、これが國家機關に徵發されて一般退職基金に併合されることになれば、これを交付せる各箇の企業はこれによりて夫々に不利益を蒙るに至るべく、なほ其の場合に箇々企業間の公正を缺くことの起るのを免れ得ない。これは其の企業の從業者の立場から見ても同様なことがいへる。しかし、既に私有に屬する財産の徵發はたとへ箇々の立場から見ても不利益でも、全體的に一層大なる利益が擧げられる事情の存する場合に、これをなすことは現行制度の上に於いても決して不合理のことではない。現存私企業退職手當基金の徵發は多分にかゝる性質を有することを否定し得ない。今はただ箇々の立場から見て如何なる利害關係が起るかを考察せるに止まる。

#### 四、勞務者退職手當支給の法的一律規定

現行の私企業勞務者退職手當制の改革としての勤勞恩賞制案は一切の企業に於ける勞資雙方から毎月一定の額を取立ててこれを特別の國家機關に於いて管理

し、これから各產業別毎に各箇の企業を超越して一律に定められた基準率で、勤勞滿期（勞務者年齢が一定年―それは假に五十歳と定めてある―に達したる時の退職）並に勤勞中途滿期（停年滿期に至る迄の間に於ける普通の原因を以て從事企業より離脱して契約解除となる場合）の際に勞務者に對し勤勞恩賞として退職手當の支給を行はんとしてゐる。尤も從業勞務者の側よりも夫々定率を以て其の勞働所得より控除、納付せしめんとするのであるから、勤勞恩賞の名稱に疑があるが、これについては姑く措く。なほ、此の勤勞恩賞制に於いては一定の企業に連續勤務すると否とは滿期恩賞取得の場合の勤勞年數の通算に影響なく數箇企業上の勤務が合算されることは特にここに注意しておかねばならぬ。要は一體としての國民經濟内にて傭役勤勞に従事することに存してゐる。

かくの如き性質の新規勞務者退職手當制が現行退職手當制と比べて勞資雙方に如何なる意義を有するか。先づ資本の側に對する關係を見やう。

今日私企業に於いて退職手当制が自發的に設定されてゐる場合の中には勿論、勞働者の經濟的困難を救助し、或は又從業勞務者の忠勤に報ぜんとすること自體を純粹に其の目的とする人道的動機認められることあるのも全く否定し得べき處ではない。けれども、一般的に見ればこれによつて勞働者の當該企業に對する忠勤性を刺激して勞働能率を高め、或は又將來に於ける退職手当の報償を期待して現在の不満足なる勞働條件に對する不平的精神を抑制して勞働爭議に走るが如きこと無からしめんとすることが、かかる制度を設ける主因であると見ることが出来る。これは、夫々の私企業に於ける從業勞務者をして當該企業に對する特別の利益感を刺激しこれによつて勞資間の敵對精神を緩和して平和狀態を形成せんとするのである。<sup>8)</sup>而して勞務者退職手当制に於ける右の如き目的は各箇の企業がそれぞれ別々に而して其の力に應じて他の企業に勝る手当を支給し且つ各箇勞務者の勤勉、能力、勤續等の諸要項を参照して、勞働貢獻の價值を退職手当報償額

の決定上に關聯せしめることによつて、よくこれを實現することが出来る。即ち他の企業に於けるよりも有利なる退職手当の支給は勞働者の利己的精神を刺激して、其の企業の爲に他の企業に於ける場合よりも一層勞働忠勤を抽んで、且つ特定企業に於ける勤續年數を多くしてこれにより一層大なる割合の手當報償を得んとする動機から各箇企業に於ける勞務者移動率を少からしめる効果を擧げると考へられる。なほ近年我國に現はれた産業上の勞働爭議發生原因中にて、解雇手当制の確立又は支給の増額等に關する要求が連年主要な地位を占めてゐる、<sup>10)</sup>のを見れば現行私企業退職制が各箇企業に於ける産業平和に對して有する意義の重大なことを知ることが出来る。

然るに今、これを各産業部門毎に各箇企業を超越して一定の手當支給を行ふ様に改めれば一般に今日の優秀企業に於いて示されてゐる勞働能率の程度及び勞働移動率の上に如何なる影響が及ぶであらうか。これに就いて、私的老衰年金制を國營年金制に改める場合の

8) Brisco, Economics of Efficiency, p. 366.

9) Hacket, Labor management, p. 579.

10) 大原社會問題研究所、日本勞働年鑑、勞働爭議の項參照。

影響を演繹的に考察して、殆ど大なる變動の認むべからざることを主張する論者もある。<sup>11)</sup>しかし、今日我國の私企業に於ける退職手当制が極めて區々で、其の待遇の厚薄が著しき差等を示してゐる現状を顧れば、巨大優秀企業に於ける勞務者の從業上に特別の忠勤が發揮せられてゐることが想察されるのだから、此の點に於いて、現行制の改革は蓋し少からぬ不利の影響を一部の優秀企業に與へるものではなからうか。尤も此の點の影響は、國營退職手当の外に各箇の企業が特別に其の企業に就いて退職手当制を維持することが許されるならば、排除せられ得べきこといふまでもない。

ただ一企業に於ける勤続年數や特別の勞働貢獻が退職手当支給に關聯なしとせられることによつて、各箇資本が從來の私的退職手当制の爲に得て來た勞働貢獻上の利益は、多少正確に減殺されることになるであらう。

更に又從來退職手当制を有せず、其の爲に勞務者の犠牲に於いて漸く限界經營 (Grenz Betrieb, Marginal

Industrial) としての存立を維持し得て來た収益力の劣等なる諸企業、主として中小企業に對して此の勞務者退職手当の一律支給制が與へる影響は何であらうか。此の場合には、從來優秀企業との間に退職手当制を契機として存してゐた勞働忠勤性上の差等を均衡化し、なほ又同じく勞働爭議の厄難を緩和することにもなるであらうが、新たな負擔は何としても企業の存立を脅す。次に勞務者退職手当が各箇企業を超越して産業部門毎に一定の率にて支給せられ、而も勤続年數の計算上に各箇企業を越えた通算が行はれる改革は勞働者の立場から見て如何なる意義を有するか。

既に右の改革が資本の側に與へる影響について前述せる場合に知られた如く、此の點は特別に優秀なる収益力を有し、其の爲に自ら退職手当待遇の勝れた企業に従事してゐる勞務者の特殊利益を減殺し、反對に従業員退職手当制度が確立せず、或はそれが不充分なものなりし企業に従業する勞務者に對して、新に生活保障の援助を受け得るに至らしめる結果となるべきは疑

11) Robert Howe, "Industry and the Aged" Harvard Business Review, July, 1930.

無からう。なほ勤続年数が各箇企業毎に計算せられざる如き退職手当支給の原理と、更らに各箇企業間に其の支給待遇の厚薄なきに至ることが、必然的に、勞務者の勞務生活上に與へる退職手当制の壓迫感を輕減するに至ることが考へられる。それが勞務者の道德的品性を向上せしめて人格の發展に資する譯けである。たとへ其の爲に勞働忠勤性を減殺して放肆、怠惰の精神に陥るものがあつても、これを人格的隸屬の解放自體の罪として咎むべきものではないであらう。しかし此の點はこゝに問はぬ。

いふまでもなく退職手当が各箇の勞務者に對して有する經濟的意義は、それが老衰、廢疾又は失業等の原因による勞働所得喪失の場合の經濟的困難を緩和し救済する處に存してゐて、正にそれは今日の經濟組織に於ける勞働者生活上の緊急的事態に對する緩和手段たる性質を有するものである。

勞務者生活上の立場から見た退職手当支給の持つかかる本來的意義から見れば、勞務者が等く勞働勤務に

#### 勞務者退職手当制の改革

服し乍ら各企業毎に其の受くる所に厚薄の別が存し、或は又其の生活保障上の緊急手段を其の能率發揮や、勤続強制的手段として取扱はれて緊急需要の充足に支障を生ぜしめられる虞れがあるといふことは重大な經濟的壓迫たることいふまでもない。故に現行退職手当制が勞務者側に對して有してゐる右の如き缺陷を除去する結果を齎らす改革が、勞務者の爲に利益を與へることになることいふまでもないであらう。

#### 五、結 言

提唱された所謂國營的勤勞恩賞制案は我國現行の私企業勞務者退職手当制の改革としてこれを國民經濟的生産力の見地から、所得分配關係の見地から、一般勞賃決定の見地から、更には現存經濟組織推移の見地から見て、論評すべき點を多々含んでゐるのだから決して以上の考察が其の全般的批判を意味するものでないこと勿論である。

ここではただ、かかる改革が行はるれば箇々の私的

企業を中心にして勞資雙方がこれによつて如何なる影響を受けるかの一面を見たに止まる。今考察の結果を顧るに、資本の側に對する影響はこれを抽象的、靜態的に觀察する限り概して不利益の影響を受けるといへる。しかし、大小企業の間の相對的關係から見れば、其の不利益の影響は小企業に對してむしろ強く現はれるので、大企業に對しては、其の既存の手當基金の徵發といふこと以外に特に著しき不利益の影響と認めらるべきものはない。而して小企業の受ける不利益と雖も、それは實は從來小企業に於いて通常は勞働者の利益の犠牲を以て獲得されてゐた利益を喪ふに至るものに過ぎないと認められる。故に若し小企業の地位を保護せんとするならば、何等か他の方法によつて其闕を補ふことにするとしても、右の如き性質の特殊利益は本來何時迄も維持せらるべきものではない。

翻つて勞務者の立場から見れば、此の退職手当制の國營化的改革は其の經濟的緊急緩和手段としての退職手當の基礎を鞏固にし、且つ其の支給の一般化を齎ら

す結果となりてこれを現行の私的退職手当制に比較すれば、概してそれが一段の經濟的利益増進を意味してゐる。

今日の經濟組織に於ける私的企業の勞務者生活に於いて老衰、癱疾、失業の齎らす經濟的脅威は最早決してひとり勞務者各箇の箇人的問題たるに止まらず、進んで社會的、國家的問題たる性質を有するに至つてゐる。殊に老衰による脅威は景氣の消長に關係無き經常的永續性の意義を有して産業組織の進歩と文化の發展と共に益々甚しからんとする傾向を持てるものである。<sup>12)</sup>これらの重大な社會的缺陷に對して未だ國營的保險制を持たぬ我國としては現行私的退職手当制に對して速に何等かの改革を加へることが必要なのではないか。それは勿論勞働者生活に關する國家の本道の遂行に外ならない。しかし、此の小論の問題は現行私企業勞務者退職手当制の改革案として提唱された勤勞恩賞制の實行が我國現在の工業界に於ける各箇の企業を中心として、勞資雙方の經濟的利害の上に如何なる影響

12) R. Howe, *idid.*, Rubinow, Social Insurance, Chapter XIX

を與へるであらうかといふに存してゐた。

そして、其の考察の結果、かゝる提案の實行は第一に勞務者側に對して、それが現制私的退職手當制の改革として、これにより概しては失ふ所より得る所多きことが明になつた。けれども、それが勞務者の上に於ける老衰、失業、廢疾等の如き原因に基く經濟的緊急事態の救濟手段としての退職手當の性能を強化するの點に就いては、決して著しき改善的意義の認められ得るものではない。

即ち、先づ國家は管理事務費の負擔以外には別に財政的補給をこれに與へない。次に手當の給與は緊急事態の經濟的需要額を考慮するものではなく、又其の資金の形成上に危険分散原理に據る集團的協助主義が採用されるでもない。ただ、漠然たる餘裕原理にて定められる小額定率にて勞資雙方から醸出する資金を各勞務者口座別に積立て、保管しておき、主として其の額にて各個の支給が行はれるものに過ぎない。かゝる構造の支給制が老衰、廢疾、失業等の如き勞務者生活

上の緊急事態に於ける經濟的救濟手段として、其の效力が如何に微弱なものであるか、言ふを俟たない所である。

寔にそれは、現行私的退職制の改革として精々、前に考察された二三の點にて勞務者のために若干の利益増進を意味するものに過ぎない。しかし、たとへ何等かの程度になりともそれが善き影響を齎すものなら、勞務者の側より見てその實行が好まれなければならぬものであらう。

考察の結果第二に、既述の如く、これを抽象的、靜態的に見る限り、此の新提案の實行は各箇資本に對して概して不利益の影響を與ふべきことが明にされた。けれども、私的企業が最後の日迄其の存立を續けて行かうとするならば、社會の進展につれて自己の利益に對抗して來る一切の矛盾は是非なくこれを自體の中に止揚して行かねばならぬ。現制退職手當制の改革も實はかくして其の一道程の出來事として具體的、動態的には企業の爲に好まざる利益となるのである。